

Catal  | **Castellano** | English

Empresa y derechos humanos

Texto **José Guim n de Ros** Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo. Universidad Autónoma de Madrid

Las empresas multinacionales están cada vez más concienciadas de la necesidad de respetar los derechos fundamentales, y ello no solo por motivos legales y éticos, sino también porque existen argumentos comerciales de peso en favor de ese respeto.

Aunque el debate no es nuevo, la forma de afrontar la interacción entre empresa y derechos humanos ha cambiado mucho en los últimos años. Cuando la Declaración Universal de los Derechos Humanos fue aprobada en 1948, lo más relevante era la actuación de los estados nacionales; eran y en cierta medida siguen siendo los principales responsables de garantizar que las empresas respeten los derechos humanos en su territorio. Pero a medida que avanza la globalización, han ido cobrando mayor relevancia organizaciones internacionales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional o la Organización Mundial del Comercio, que pueden establecer, directa o indirectamente, regulaciones que influyen sobre la forma en que las empresas afrontan su deber de respetar los derechos humanos. Por ejemplo, la Organización Mundial del Comercio ha favorecido una mayor protección de los derechos de propiedad intelectual, que en ocasiones, como en el caso de las patentes sobre medicamentos para el sida, impiden que los millones de enfermos en países en desarrollo tengan acceso a un tratamiento efectivo.



Ilustración: Guillem Cifr 

Por otra parte, las empresas multinacionales cobran una especial importancia por el acelerado ritmo de su expansión internacional y por la tendencia hacia una mayor fragmentación de sus cadenas de suministro globales a través de la subcontratación, las alianzas estratégicas o la inversión extranjera directa. A menudo invierten en países donde el grado de protección de los derechos humanos es menor que en los suyos propios. Países donde hay dictaduras, donde las regulaciones medioambientales o sanitarias son más laxas, o donde no se protegen los derechos fundamentales de los niños, los trabajadores, las mujeres o las minorías. Ante la ausencia de limitaciones legales, la empresa puede enfrentarse a la tentación de vulnerar derechos fundamentales si ello redundaba en un mayor beneficio. Pero los derechos fundamentales han de prevalecer sobre la maximización del beneficio empresarial; deben respetarse en todo momento y en todo lugar, sin que quepa ningún tipo de excepciones.

Ante este escenario,  deber an los gobiernos ser capaces de sancionar la vulneración de derechos humanos que cometan sus empresas aunque lo hagan fuera del territorio nacional?  Deber an las empresas multinacionales responsabilizarse en mayor medida del respeto a los derechos humanos en todos los eslabones de sus cadenas globales de suministro, incluso cuando la responsabilidad legal última recaiga sobre otra empresa?  Podemos confiar en el libre mercado y la autorregulación de las empresas o es preciso crear un nuevo marco regulatorio internacional para corregir fallos de mercado que puedan resultar en violaciones de los derechos humanos?

En un debate organizado conjuntamente por la Fundación Carolina y la Fundación Fórum Universal de las Culturas, que tuvo lugar el 14 de enero de 2010 en la sede del Instituto Cervantes en Madrid, Mary Robinson y Adela Cortina analizaron los cambios recientes en la relación entre empresa y derechos humanos. Mary Robinson preside en la actualidad la Iniciativa para una Globalización  tica. En el pasado fue presidenta de Irlanda (1990-1997) y alta comisionada de derechos humanos de las Naciones Unidas (1997-2002). Adela Cortina es catedrática de  tica en la Universidad de Valencia y directora de la Fundación Etnor.

Robinson y Cortina dedicaron la mayor parte de sus intervenciones a valorar las iniciativas internacionales en curso destinadas no solo a asegurar que las empresas multinacionales respeten los derechos fundamentales, sino también a que contribuyan en mayor medida a que sean respetados por sus proveedores o clientes, así como por los gobiernos de los países donde operan. Se mostraron optimistas, más constructivas que críticas, y destacaron la importancia del Pacto Mundial (Global Compact) de Naciones Unidas, de las directrices para empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y del nombramiento de un representante especial del secretario general de las Naciones Unidas para empresas y derechos humanos.

Invitación a las multinacionales

En primer lugar, el Pacto Mundial de Naciones Unidas surge en el año 2000 como una invitación a las empresas multinacionales para que voluntariamente se compromet n con diez principios de conducta básicos agrupados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. Las empresas que se adhieren a él se comprometen a poner en marcha los cambios organizativos necesarios para asegurar que esos principios sean respetados en todas las actividades que la empresa realiza, tanto en el país de origen como en su red de empresas subsidiarias en otros países. Se comprometen también a publicar en su memoria anual una descripción de las acciones emprendidas para apoyar los principios del Pacto Mundial. La mejor muestra de su éxito es que más de cinco mil empresas de más de cien países distintos se han adherido a él. A través del Pacto Mundial se difunden recomendaciones prácticas y se organizan seminarios y conferencias para intercambiar experiencias, tanto a través de Naciones Unidas como mediante el apoyo de más de setenta redes locales que se extienden por todos los continentes. Precisamente, una de las entidades organizadoras del debate que se informa, la Fundación Fórum Universal de las Culturas, alberga en Barcelona el punto de contacto para España del Pacto Mundial.

Por otra parte, las directrices para empresas multinacionales de la OCDE consisten en una serie de recomendaciones no vinculantes para la buena conducta empresarial, y muestran muchas similitudes con el Pacto Mundial, aunque en cierto sentido son iniciativas que no se solapan, sino que se complementan. Las directrices han sido aprobadas por casi todos los países de la OCDE y posteriormente varios países no miembros de la OCDE se han adherido a ellas o se encuentran en proceso de adhesión. Su valor reside en que son las únicas directrices aprobadas multilateralmente, que reflejan las opiniones compartidas de los principales gobiernos sobre lo que se entiende por buena conducta corporativa, y sobre lo que esperan que las empresas cumplan en cualquier parte del mundo.

A diferencia del Pacto Mundial, la aplicación de las directrices no depende de la aprobación de las empresas. Por lo tanto, las empresas adoptan un rol más pasivo, aunque son también las principales destinatarias de las recomendaciones. Al igual que en el caso del Pacto Mundial, las directrices no se limitan solo a la protección de los derechos humanos, sino que abarcan otras áreas como el medio ambiente, la lucha contra la corrupción, la competencia y la fiscalidad.

Su origen se remonta a finales de la década de 1970, pero en años recientes han sido objeto de revisiones y se las ha dotado de nuevos instrumentos de apoyo. Los países que se adhieren a las directrices deben establecer un punto nacional de contacto para promocionarlas y trabajar constructivamente con sindicatos y empresas para fomentar su adopción. Mary Robinson anim  a los gobiernos a que refuerzen estos puntos nacionales de contacto y a que los tengan más en cuenta, en vista de los buenos resultados obtenidos hasta la fecha con este sistema, que por otra parte es muy similar al de las redes locales del Pacto Mundial.

Proteger, respetar y remediar

Ambas ponentes también destacaron el trabajo del representante especial del secretario general de las Naciones Unidas para empresa y derechos humanos. El profesor de Harvard John Ruggie ocupa este puesto desde su creación en 2005 y ha impulsado un marco de actuación que fue aprobado por unanimidad en 2008 por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Este marco de actuación es más general y perfectamente compatible con el Pacto Mundial y las Directrices de la OCDE. El conjunto de líneas de actuación se agrupa en tres pilares básicos: proteger, respetar y remediar. Primero, los Estados nacionales tienen que ejercitar con eficacia el deber de *proteger* a sus ciudadanos de los abusos contra los derechos humanos cometidos por empresas. Segundo, las empresas multinacionales tienen el deber de *respetar* los derechos humanos y de actuar con diligencia para impedir su vulneración. Tercero, debe mejorarse el acceso de las víctimas a un *remedio* efectivo, fortaleciendo los mecanismos judiciales y extrajudiciales para sancionar las violaciones de derechos humanos. En este marco queda claro que el grado de responsabilidad de las empresas es menor que el de los gobiernos, porque las primeras tienen que respetar, pero los segundos no solo tienen que respetar, sino también que proteger a su población para que otros individuos o empresas no vulneren sus derechos. No obstante, Cortina y Robinson pusieron de manifiesto que las empresas deben también esforzarse por ayudar a que se respeten los derechos humanos. Es decir, no solo respetar, sino también ayudar a proteger los derechos fundamentales en los países donde operan.

Robinson se apoyó en tres casos recientes para ilustrar cómo las empresas multinacionales pueden contribuir con éxito al respeto de los derechos humanos en el mundo. En primer lugar, el caso de Google, que hace pocos meses denunci  al Gobierno de China por violar la libertad de prensa y decidió retirarse del país. Para Robinson es un buen ejemplo de cómo "el mundo corporativo est  aceptando su responsabilidad, incluso más que los gobiernos", que generalmente se muestran reticentes a plantear el tema de los derechos humanos en China.

En segundo lugar, el caso de Gap, cuando hace unos años varias ONG denunciaron el uso de trabajo infantil en las empresas fabricantes de sus productos textiles en Bangladesh y Tailandia. Inicialmente la empresa sufrió fuertes críticas y un gran deterioro de su reputación, magnificado por la repercusión mediática internacional que tuvo el incidente. Pero, según Robinson, la reacción de Gap fue ejemplar y permitió no solo solucionar el error, sino mejorar su imagen corporativa y sus procedimientos internos de control de riesgos. Admitieron el problema y pidieron disculpas. Explicaron que desconoc n esas circunstancias, pues se trataba de pequeñas empresas proveedoras de sus proveedores. En lugar de negarlo, buscaron apoyo social, fueron transparentes y valoraron distintas alternativas. Finalmente, decidieron no romper su relación con los pequeños talleres que habían abusado del trabajo infantil, sino controlarlos más de cerca, visitarlos y ofrecerles cursos de formación. Esas pequeñas empresas locales ni siquiera estaban concienciadas, pero el control y apoyo técnico de Gap permitió corregir sus malas prácticas y convertirlas en empresas respetuosas con los derechos fundamentales. En lugar de trasladar la producción a otro país y eliminar puestos de trabajo en países pobres, Gap mejor  su impacto en la comunidad local.

Y en tercer lugar, el caso de ABB, una empresa suiza que estaba creando infraestructura para grandes plantas de electricidad en Sudán, y hace unos años comenzó a recibir críticas de grupos de derechos humanos como Human Rights Watch o Amnistía Internacional, que le acusaron de hacer negocio gracias al conflicto de Darfur y le pidieron que se retirase del país. La empresa hizo consultas con las organizaciones que habían denunciado sus actividades y con otros expertos, les pidió asesoramiento, y colectivamente llegaron a la conclusión de que era mejor no abandonar el país, porque eso hubiera perjudicado especialmente a las zonas más pobres, que habrían quedado sin acceso a electricidad.

Además, ABB no solo se comprometí a respetar el Pacto Mundial, sino también a promover la creación de un grupo de contacto local, al que se han adherido una serie de empresas sudanesas que nunca antes habían reflexionado sobre la responsabilidad corporativa.

En este sentido, Cortina destacó que las empresas multinacionales –además de ser una fuerza positiva para los países en desarrollo como fuente de inversión, puestos de trabajo y transferencia tecnológica–, si funcionan de forma  tica, “pueden romper el círculo vicioso de la corrupción y de las malas prácticas, e iniciar el círculo virtuoso de las buenas prácticas (...) la empresa que llega a un país que no tiene legislación que defienda los derechos humanos puede tratar de ayudar con su influencia para conseguir que el gobierno establezca la legislación”. Utilizó también el ejemplo reciente de la catástrofe natural de Haití, con respecto al que argumentó que aunque no hubo ninguna empresa responsable, las empresas no deberían aprovecharse de esa situación para hacer negocio, sino hacer lo posible por ayudar y ceñirse a un beneficio razonable, con máxima transparencia en la rendición de cuentas.

Una conciencia creciente

En conjunto, las ponentes abogaron por un enfoque constructivo hacia las empresas multinacionales, que vaya más allá de la crítica y busque soluciones, porque las multinacionales estarán a menudo dispuestas a adoptarlas. Hay que trabajar constructivamente con las empresas multinacionales, porque cada vez est n más concienciadas de la necesidad de respetar los derechos fundamentales no solo por motivos legales y éticos, sino también por una cuestión de beneficio mutuo; porque las empresas se han dado cuenta de que hay argumentos comerciales de peso para respetar estas buenas prácticas en torno a los derechos humanos.

Las empresas deben asumir su responsabilidad de forma diligente, poniendo en marcha mecanismos de control sobre toda su cadena global de suministro; deben integrar los derechos humanos en sus estrategias con políticas, evaluaciones y planes concretos. En este sentido, resultan útiles iniciativas como el Pacto Mundial y las Directrices de la OCDE. Paralelamente, sigue siendo necesario fortalecer los mecanismos internacionales, tanto judiciales como extrajudiciales, para sancionar posibles violaciones de derechos fundamentales, y como se ha señalado antes, este es uno de los ejes centrales sobre los que est  trabajando el representante especial de Naciones Unidas para empresa y derechos humanos.

Recursos

- Centro de Información sobre Empresas & Derechos Humanos. <http://www.business-humanrights.org>.
- Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE. http://www.oecd.org/departement/0,3355,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html .
- Fundación Etnor. <http://www.etnor.org> .
- Fundación Fórum Universal de las Culturas. <http://www.fundacioforum.org>.
- Iniciativa para una Globalización  tica. <http://www.realizingrights.org>.
- Pacto Mundial. <http://www.unglobalcompact.org>.

Otoño (octubre - diciembre 2010)



Publicado bajo una licencia Creative Commons